

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *TEAMWORK* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Andri Wulandari

Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, Indonesia

Mafizatun Nurhayati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

E-mail Korespondensi: andri230991@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, work motivation and work environment on the performance of the Cilacap Regency DPRD Secretariat employees with teamwork as a moderating variable. The population in this study were employees at the Cilacap Regency DPRD Secretariat Office, totaling 78 employees. The sample of this study amounted to 78 people who were selected using a saturated sampling technique. This research is quantitative with a questionnaire as a tool to collect data. Data collection by interviews and questionnaires were arranged using a Likert scale and then calculated by SPSS software. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis and moderated regression. The results of this study indicate that the variables of work discipline and work environment have no significant effect on employee performance. While work motivation has a significant influence on employee performance. And teamwork acts as a moderating variable that can strengthen the influence of the work environment on employee performance. The agency must pay attention to and improve the dominant factors in the formation of the variables studied in this study in line with efforts to improve other related factors.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Teamwork, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dengan *teamwork* sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap yang berjumlah 78 pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 78 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pengambilan data dengan wawancara dan kuesioner disusun dengan skala likert dan kemudian dihitung software SPSS. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dan regresi moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan *teamwork* berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pihak instansi harus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dominan dalam pembentukan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sejalan dengan upaya untuk meningkatkan faktor-faktor lainnya yang berkaitan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Teamwork, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi Sumber Daya Manusiannya agar mencapai keberhasilan dalam organisasi (Susan, 2019). Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Definisi kinerja menurut (Robbins & Judge, 2013) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (A. A. P. Mangkunegara, 2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Balasundaram (2005) dalam (Isnaini et al.,2018) menyatakan kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap, mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, kepegawaian, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk melaksanakan tugas-tugas pokok tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kinerja, dedikasi dan motivasi yang tinggi terhadap organisasi. Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2021 terhadap Kasubag Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap, Bapak Tri Yulianto, SH diperoleh informasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. "Permasalahan yang sering terjadi diantaranya kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti apel pagi, sebagian dari beberapa pegawai sering datang telat dengan berbagai alasan tertentu sehingga kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi sangat kurang" ucap bapak Tri Yulianto, SH. Selain itu juga kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mengumpulkan laporan setiap bulannya. Waktu pengumpulan laporan yang sering mundur dan tidak tepat waktu. Keterlambatan ini menjadi perhatian khusus untuk segera ditindaklanjuti supaya tidak mengganggu kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maupun instansi (Saputra & Renata, 2023).

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010). Disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri dll (Supriyadi,2003). Disiplin kerja juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Organisasi atau perusahaan adalah suatu kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut M. Mangkunegara, (2009) "Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu". Sedangkan George dan Jones mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) Pengamatan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja dan adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan (Juliyando & Saputra, 2023). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Simanjutak (2003:39) dalam (Arnasik & Afriza, 2017), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

(Buchholz et al., 1987) dalam (Hartini, n.d.,2016) menyatakan bahwa *teamwork* adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus masa depan, fokus pada tugas bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai sebuah organisasi. Sedangkan menurut Tenner dan Detoro (1992:183) dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017), *teamworks is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras.

Tabel 1. Meta Analisis Hasil Penelitian (*Research Gap*)

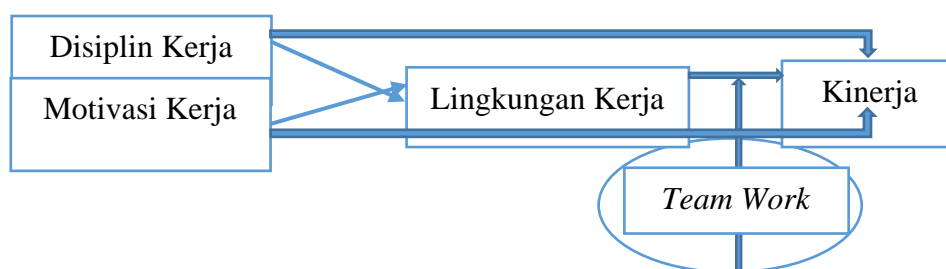
No	Peneliti dan Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Dudung Juhana, Haryati Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol.7, No.2 Oktober 2013,84-89	Berpengaruh
2.	AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4, No.8, 2015:2301-2317	Berpengaruh

- | | | |
|----|---|----------------------|
| 3. | Joyce Sagita Novyanti
e-Jurnal Katagolis, Vol.3 No.2
Januari 2015 : 105-115 | Berpengaruh |
| 4. | Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto
Journal of Economic, Business and Engineering
(JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 | Berpengaruh |
| 5. | Muhammad Abdillah Syawal , Jurnal Ilmiah Teknik
Industri . Vol 1 No. 1 2018 | Tidak
Berpengaruh |
| 6. | H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM Jurnal
Ekonomedia Vol.9 No.2 2020 | Tidak
Berpengaruh |
| 7. | Rina Dwiarti dan Arif Bogi Wibowo
Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis
Vol.6 NO.2,2018
Hal 157-170 | Tidak
Berpengaruh |

Sumber : Penulis (2021)

Beberapa penelitian yang membahas tentang variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Juhana, 2013) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. (Pramadita & Surya, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novyanti, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian (Syawal, 2018) menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dwiarti & Wibowo, 2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari teori dan permasalahan serta variasi hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .



Gambar 1. Model Penelitian

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan

selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hibatullah & Irawati, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja secara parsial. Penelitian lain dilakukan oleh (Arrabbani, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi lingkungan kerjapada PDAM Kabupaten Bengkalis. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Paramarta & Arnawan, 2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja di kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rochyawati, 2017). Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu". Motivasi kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai semakin kondusif pula lingkungan kerjanya. Keterkaitan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Paramarta & Arnawan, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja di kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Penelitian lain juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja karyawan CV Nagamas Cabang Wonogiri, (Jorgi, 2020). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. ,Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dwiarti & Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan. Dan (Suparman, n.d.,2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. PERDANA MULIA Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novyanti, n.d.,2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yuniar & Farida, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Punggelan.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga diharapkan akan baik pula (Saputra et al., 2022).

Keterkaitan ini didukung oleh (Permatasari et al., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja. Diperkuat oleh penelitian (Arianto, 2013) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juhana, 2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Khumaedi, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dalam diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Motivasi kerja merupakan pemenuhan kebutuhan, mendorong/merangsang seorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab, karena merasa akan mendapatkan hasil/imbalan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Dikarenakan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi apabila ada nilai tambah berupa insentif dan penghargaan juga dapat menjadi nilai tambah seorang pegawai dapat bekerja lebih bersemangat dan bertanggung jawab. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja maka pegawai akan bekerja dengan nyaman dan sukarela untuk melakukan pekerjaannya.

Keterkaitan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apsari & Syarif, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. (Pramadita & Surya, 2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syawal, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. MEGA JASA. Dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan moderasi *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Puas tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kuat tidaknya sebuah *teamwork* melakukan suatu pekerjaan. Meskipun pegawai melalui *teamwork* yang kuat dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya jika suasana lingkungan tempat bekerja yang tidak kondusif atau tidak mendukung, tentu saja pegawai tidak akan mencapai suatu kepuasan dan hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai. Maka dari itu, untuk dapat mendapatkan kinerja yang baik maka *teamwork* yang kuat harus sejalan dengan lingkungan kerja yang nyaman. Apabila pegawai mempunyai kerjasama tim yang tinggi dan berada di lingkungan kerja yang nyaman maka *teamwork* yang tinggi dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mafra, 2019) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan nonfisik dan dengan dimoderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel motivasi terbukti mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel motivasi sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh (Nadilla, 2020) yang menyatakan bahwa *teamwork* dapat memoderasi variabel berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan di wilayah II PT Telkom Indonesia. Dengan demikian hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6 : Diduga *teamwork* dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2008) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian, teori-teori melalui pengukuran variabel, penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Dalam penelitian ini, riset dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.52, Kandang Macan, Tegalreja, Kecamatan Cilacap Selatan, Kabupaten Cilacap. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap yang berjumlah 78 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 78 pegawai.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Dalam hal ini menggunakan media yang digunakan yaitu angket (kuesioner) yang merupakan sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang mewakili 5 variabel yang diteliti yaitu variabel disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (M), *Teamwork* (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan skala jawaban 1,2,3,4,dan 5 untuk setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Adapun penelitian ini

menggunakan teknik uji instrumen, uji asumsi klasik, uji statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji regresi moderasi dan uji koefisien determinasi (R²).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat (waskat) 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2010)	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang (A. A. A. P. Mangkunegara, 2000)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (M)	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan (Sedarmayanti, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik: <ol style="list-style-type: none"> 2. Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja 3. Lingkungan Nonfisik: 4. Hubungan karyawan dengan atasan, Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, Hubungan karyawan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011)	Skala Likert

<i>Teamwork</i> (Z)	Proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipasif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus masa depan, fokus pada tugas bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai sebuah organisasi. (Steve Buchholz, 2000)	1. Kempemimpinan Partisipasif 2. Tanggung jawab yang dibagikan 3. Penyamaan tujuan 4. Komunikasi yang insentif 5. Fokus pada masa yang akan datang 6. Fokus pada tugas 7. Pengerahan bakat (Steve Buchholz, 2000)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin,2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbin, 2016)	Skala Likert

Sumber: Penulis 2021

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$ n = 78	Probabilitas	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	1	0,659	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,430	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,629	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,601	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,592	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,367	0,223	0,001 < 0,05	Valid
	7	0,415	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,508	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,604	0,223	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,552	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,593	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,686	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,656	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,686	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	1	0,753	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,873	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,740	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,782	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,747	0,223	0,000 < 0,05	Valid

Lingkungan Kerja (M)	6	0,532	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	7	0,502	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,391	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,619	0,223	0,000 < 0,05	Valid
Teamwork (Z)	1	0,737	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,742	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,678	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,673	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,648	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,602	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	7	0,685	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,776	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,704	0,223	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja (Y)	1	0,706	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	2	50,741	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	3	06,678	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,7814	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,785	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,746	0,223	0,000 < 0,05	Valid
	7	0,375	0,223	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 , 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas , dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dari setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 nilai rhitung > rtabel (0,233) yang artinya item-item pernyataan pada semua variabel adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan pada variabel disiplin kerja , motivasi kerja , lingkungan kerja , *teamwork* dan kinerja mampu digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

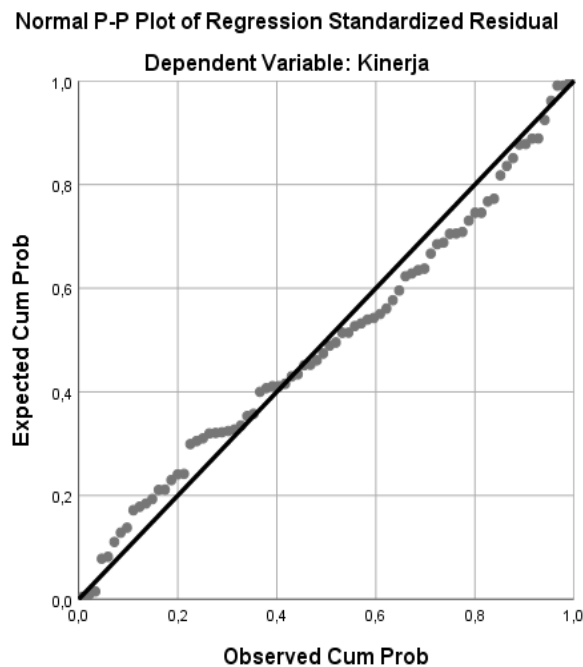
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,739	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,655	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (M)	0,884	0,6	Sangat Reliabel
<i>Teamwork</i> (Z)	0,867	0,6	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,839	0,6	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 , 2021

Berdasarkan tabel 4 , dapat dilihat bahwa variabel independent dari disiplin kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,739, motivasi kerja (X2) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,655, lingkungan kerja (M) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,884, *teamwork* (Z) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,867 dan kinerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,839. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan seluruh variabel dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : data diolah dengan SPSS 25,2021

Dari gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

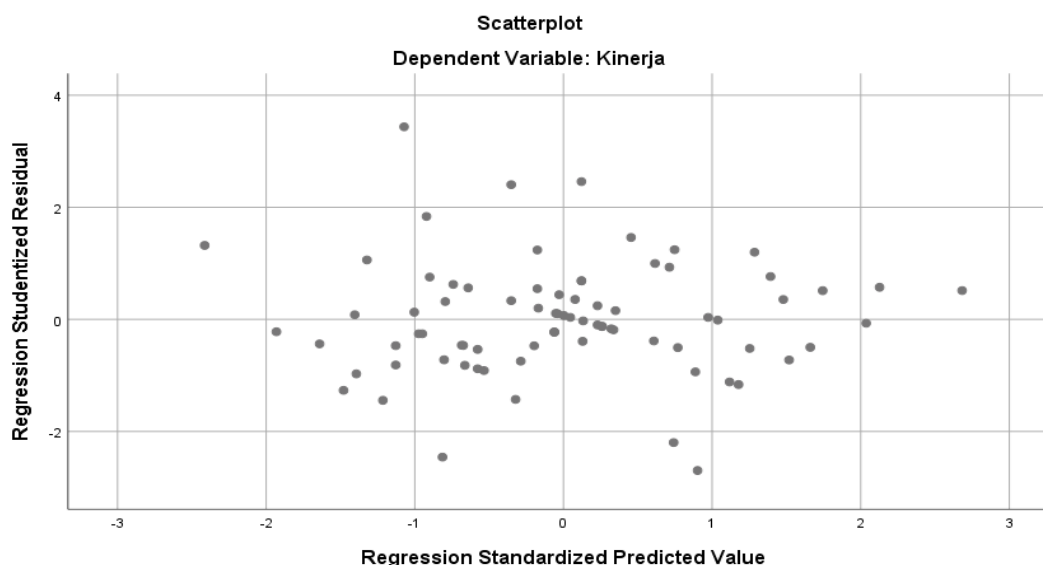
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5,136	4,208		1,221	,226			
	Disiplin Kerja	,093	,101	,094	,921	,360	,837	1,195
	Motivasi Kerja	,595	,212	,326	2,807	,006	,640	1,562
	Lingkungan Kerja	,209	,084	,297	2,480	,015	,605	1,653

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 , 2021

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa semua variabel (disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) mempunyai nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Grafik 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Pada grafik 2 dapat dilihat bahawa titik-titik menyebar secara acak, titik membentuk pola yang tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Y.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.411	.379	2.839	1.738

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 , 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui nilai DW sebesar 1,738 dimana nilai tersebut berada diantara -2 sampai 2 yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Anallisis Statistik Deskriptif

		Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Ling. Kerja (M)	Teamwork (Z)	Kinerja (Y)
N	Valid	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		36.85	20.04	35.04	35.99	27.79
Std. Deviation		3.633	1.977	5.115	3.949	3.601
Variance		13.197	3.908	26.167	15.597	12.970
Range		17	11	20	18	16

Minimum	28	14	25	27	19
Maximum	45	25	45	45	35

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 , 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai N sebesar 78, diperoleh nilai minimum sebesar 28, nilai maximum 45, nilai mean 36,85 dan nilai standart deviation sebesar 3,633. Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai N sebesar 78, diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maximum 25, nilai mean 20,04 dan nilai standart deviation sebesar 1,977. Variabel lingkungan kerja (M) menunjukkan nilai N sebesar 78, diperoleh nilai minimum sebesar 25, nilai maximum 45 nilai mean 35,04 dan nilai standart deviation sebesar 5,115. Variabel *teamwork* (Z) menunjukkan nilai N sebesar 78, diperoleh nilai minimum sebesar 27, nilai maximum 45 nilai mean 35,99 dan nilai standart deviation 3,949. Variabel kinerja (Y) menunjukan nilai N sebesar 78, diperoleh nilai minimum sebesar 19, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 27,79 dan nilai standar deviation sebesar 3,601.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi

Variabel Independent	Model Regresi / Model langsung		Model Mediasi		Model Moderasi	
	β	t	β	t	B	T
Disiplin Kerja	0,314	2,349	-,004	-,034		
Motivasi Kerja	1,348	5,496	0,477	2,283		
Lingkungan Kerja			-,203	-1,137		
<i>Team Work*</i> Lingkungan Kerja					0,009	2.588
F-test	24.474		13.824		12.840	
Adj R2	0,379		0,333		0,381	
R2	0,395		0,359		0,413	

Variabel Dependent : Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 , 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi langsung diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,379. Hal ini berarti 37,9% lingkungan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari pengelolaan data diatas diperoleh nilai Korelasi Berganda (R) sebesar 0,395 atau 39,5% yang berarti tingkat hubungan antar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap lingkungan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap pada tingkat hubungan yang kuat.

Diketahui nilai *Adjusted R Square* pada model mediasi sebesar 0,333 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap sebesar 33,3% sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari pengelolaan data diatas diperoleh nilai Korelasi Berganda (R) sebesar 0,359 atau 35,9% yang berarti tingkat hubungan antar variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap pada tingkat hubungan yang kuat.

Diketahui nilai R Square model moderasi sebesar 0,413 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai setelah adanya variabel moderasi (*teamwork*) sebesar 41,3 %. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (*teamwork*) dapat memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* sebagai variabel moderasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator "Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik" dengan nilai mean sebesar 4,31. Pada pernyataan tersebut responden lebih dominan menjawab sangat setuju. Hal ini berarti kebersamaan dan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik dan harmonis pula kondisi lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Hubungan dan kebersamaan yang baik akan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan dengan teori menurut Hasibuan, 2016 yang menyatakan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator. Salah satu diantaranya adalah hubungan kemanusiaan. Hubungan antar individu yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada instansi. Hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis (Roehyawati & Sadari, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hibatullah & Irawati, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja secara parsial. Penelitian lain dilakukan oleh (Arrabbani, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja pada PDAM Kabupaten Bengkalis. Penelitian yang dilakukan oleh (Paramarta & Arnawan, 2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja di kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar.

Pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator "Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan" dengan nilai mean sebesar 4,29. Pada pernyataan ini responden paling banyak menjawab sangat setuju. Dengan demikian, artinya tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai mampu memotivasi pegawai dalam bekerja.

Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Semakin banyak pegawai yang merasa termotivasi semakin baik dan kondusif juga lingkungan tempat bekerjanya. Sebaliknya, semakin sedikit pegawai yang termotivasi maka tanggungjawab dalam bekerja akan menurun dan kondisi lingkungan tempat bekerja juga kurang harmonis. Hal ini didukung oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dan Bayu Fadillah, et al (2013:5) yang menyatakan motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tanggung jawab. Pegawai yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan dan tugasnya akan memotivasi mereka dalam menjalankan tanggungjawab dan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramarta & Arnawan, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja di kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Penelitian lain juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja karyawan CV Nagamas Cabang Wonogiri (Jorgi, 2020).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator "ruangan tempat saya bekerja cukup luas sehingga saya memiliki ruang gerak yang cukup" dengan nilai mean sebesar 3,45. Dijelaskan bahwa tata ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja semua karyawan yang bekerja didalamnya. Ruang gerak yang cukup akan memberikan kenyamanan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti (2012: 46) dimana lingkungan kerja memiliki 2 indikator, satu diantaranya adalah lingkungan fisik. Yang termasuk didalamnya adalah kondisi ruangan tempat bekerja yang luas dan memiliki ruang gerak yang cukup.

Pihak pemerintahan daerah Cilacap diharapkan untuk mengalokasikan dana untuk perluasan bangunan gedung DPRD Kabupaten Cilacap. Setelah adanya perluasan bangunan kantor sebaiknya setiap sub bagian memiliki ruangan sendiri-sendiri sehingga para pegawai akan lebih fokus dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga memungkinkan para pegawainya bekerja secara optimal. Pekerjaan yang dilakukan secara optimal akan memudahkan untuk pencapaian target tercapai secara efektif dan efisien (Arnasik & Afriza, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman akan disukai para pegawai sehingga para pegawai akan menghabiskan waktu sebaik-baiknya secara efektif. Dan optimalisasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap juga tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiarti & Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taman Wisata Candi Prambanan. Dan (Suparman, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. PERDANA MULIA Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novyanti, 2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yuniar & Farida, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Punggelan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator balas jasa yang diterima dengan nilai mean sebesar 3,62. Balas jasa yang diterima pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap kurang memuaskan. Sehingga kedisiplinan kerja pegawai menurun. Kedisiplinan pegawai yang rendah belum mampu meningkatkan kinerja para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan keadaan sesungguhnya di lingkungan kantor, dimana berdasarkan wawancara terhadap kasubag kepegawaian diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan apel pagi. Dengan demikian, kedisiplinan pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada indikator ini pegawai merasa balas jasa yang diterima kurang memuaskan sehingga disiplin kerja pegawai kurang. Beberapa upaya yang perlu dilakukan misalnya para anggota dewan yang terhormat mengalokasikan sebagian dana untuk memberikan apresiasi kepada pegawai. Apresiasi yang tinggi terhadap pegawai akan membangkitkan semangat bekerja yang tinggi sehingga akan tercipta disiplin kerja yang tinggi pula.

Selain itu menurut A.H. Maslow dalam (Khumaedi, 2016) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, salah satu diantaranya adalah penghargaan. Penghargaan tersebut mencakup faktor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian. Para dewan diharapkan bisa memberikan sebuah penghargaan untuk para pegawai sehingga merasa mendapat pengakuan dari para dewan. Misalnya dengan memberikan penghargaan berupa plakat atas prestasi kerja para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari et al., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja. Diperkuat oleh penelitian (Arianto, 2013) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juhana, 2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Khumaedi, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan nilai mean sebesar 4,29. Artinya jawaban responden lebih dominan menjawab setuju pada indikator dengan nilai mean terbesar tersebut. Hal ini menunjukkan kondisi pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Tugas-tugas yang diberikan oleh atasan justru mampu memotivasi para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Yang artinya semakin kuat motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dalam hal ini peranan pimpinan atau atasan dalam memotivasi bawahannya sangat penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan lebih termotivasi. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih efektif dan efisien yang akan memberikan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apsari & Syarif, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. (Pramadita & Surya, 2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syawal, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. MEGA JASA.

Pengaruh lingkungan kerja dengan moderasi *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh variabel *teamwork* pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Hal ini berarti *teamwork* sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Diketahui bahwa skor tertinggi variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan antar pegawai dengan nilai mean sebesar 4,29. Dijelaskan bahwa hubungan yang baik antar rekan kerja, atasan dengan bawahan maupun pegawai dengan bawahan dapat membantu melancarkan pekerjaan setiap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Hal ini sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti (2012: 46) dimana lingkungan kerja memiliki 2 indikator, satu diantaranya adalah lingkungan non fisik. Hubungan atasan dengan bawahan, interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja yang baik akan tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebaliknya hubungan yang buruk dapat menimbulkan ketidakharmonisan, ketidaksepakatan dan masalah lainnya. Diketahui bahwa skor tertinggi variabel moderasi terdapat pada indikator pemimpin yang adil dalam bersikap dan melayani orang lain serta bawahannya dengan baik. Steve Buchholz (2000:33) menyatakan beberapa indikator-indikator *teamwork*. Terciptanya kebebasan dengan mendorong dan memberikan kebebasan memimpin serta melayani orang lain. Pemimpin harus adil dalam bersikap dan melayani orang lain serta bawahannya dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat. Dan kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas pegawai. Sehingga akan tercipta kerja sama tim yang bagus dan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (*teamwork*) dapat memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini peranan

seluruh pegawai dalam menciptakan lingkungan yang kondusif sangat penting. Dengan teamwork yang baik antar para pegawai maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap secara otomatis meningkat.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sejenis yang dilakukan oleh (Mafra, 2019) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan nonfisik dan dengan dimoderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi terbukti mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel motivasi tidak mampu memperkuat hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi dengan *teamwork* pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
6. Variabel *teamwork* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran untuk melengkapi hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Balas jasa yang diterima oleh pegawai kurang memuaskan sehingga kedisiplinan pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap menurun. Instansi diharapkan mampu memberikan balas jasa yang memuaskan sehingga akan tercipta kedisiplinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Para anggota dewan diharapkan mengalokasikan sebagian dana untuk memberikan balas jasa para pegawai. Selain itu para dewan yang terhormat diharapkan bisa memberikan sebuah penghargaan untuk para pegawai yang tidak harus berbentuk uang sehingga merasa mendapat pengakuan dari para dewan. Misalnya dengan memberikan penghargaan berupa plakat atas prestasi kerja para pegawai.
2. Lingkungan kerja sangat penting bagi setiap pegawai. Kondisi ruang kerja yang kurang luas akan menimbulkan keadaan yang tidak nyaman dalam bekerja. Pemerintahan diharapkan meningkatkan kenyamanan lingkungan kantor tempat

pegawai bekerja. Diantaranya dengan memperluas ruangan tempat bekerja, sehingga perlengkapan dan peralatan kerja dapat tersusun dengan rapi dan pegawai memiliki ruang gerak yang cukup.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperdalam ilmu teori dan praktek mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *teamwork*. Diharapkan mampu memberikan informasi pentingnya pegawai untuk mendapatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi atau perusahaan.
4. Diharapkan kepada pihak yang akan melakukan penelitian sejenis, selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja, motivasi kerja, *teamwork* dan lingkungan kerja. Dan untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan responden yang lebih banyak lagi. Pada penelitian ini, nilai koefisien *adjusted R square* sebesar 0,379 atau 37,9 % variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dengan *teamwork* sedangkan untuk sisanya 62,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Artinya masih perlu dikaji kembali mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, bukan hanya empat variabel independent sebagaimana yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI*. 5(2), 8.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9, 10.
- Arnasik, S., & Afriza, E. F. (2017). Pengaruh Aksesibilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Syariah Almadinah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 227. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1160>
- Arrabhani, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Kabupaten Bengkalis*. 7, 15.
- Buchholz, S., Roth, T., & Hess, K. M. (1987). *Creating The High Performance Team*. Wiley.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(2), 157. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i2.638>
- Hartini, S. (2016). *Peran Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perbankan*. 12.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(1). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594>
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational*

- Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)*. 9.
- Jorgi, B. A. (2020). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 20.
- Juhana, D. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. 11.
- Juliyando, D., & Saputra, A. R. P. (2023). The Effect Of Green Transformational Leadership On Service Employees In Indonesia. *International Journal Of Service Management And Sustainability*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.24191/Ijsms.V8i1.21896>
- Khumaedi, E. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura II*. 2, 12.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/Jmdk.V5i1.1313>
- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V4i1.566>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rineka Cipta.
- Nadilla, P. A. (2020). The Effect Of Knowledge Sharing Toward Employee Performance With Teamwork As The Moderator At PT Telkom Indonesia Division Of Regional II Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.28932/Jmm.V20i1.2515>
- Novyanti, J. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah*. 11.
- Paramarta, W. A., & Arnawan, K. B. (2021). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Missy (Management And Business Strategy)*, 2(1), 11–23. <https://doi.org/10.24929/Missy.V2i1.1445>
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/Magisma.V7i1.37>
- Pramadita, A. G. O., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*. 4(8), 18.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rochyawati, F. (2017). Indikator Lingkungan Intern Pada Kinerja Keuangan Dengan Intellectual Capital Dan Size Sebagai Variabel Moderasi Dan Mediasi. *Jurnal*

- Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 5(1), Article 1.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v5i1.324>
- Rochyawati, F., & Sadari, S. (2014). Dampak Tangible Dan Pengaruhnya Pada Kepuasan Konsumen Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 2(2), Article 2.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v2i2.340>
- Saputra, A. R. P., & Renata, G. R. (2023). Pengaruh Green Training, Green Recruitment And Selection Dan Green Empowerment Terhadap Green Performance Management Di Bengkel Sepeda Motor AHASS Bantul. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), Article 4.
<https://doi.org/10.30640/Trending.V1i4.1689>
- Saputra, A. R. P., Subarjo, S., Udjang, R., & Mulya, F. R. Q. (2022). Exploration Of Food Green Product Indicators In Indonesia: Studies On Respondents Having Used Food Green Products. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), Article 4.
<https://doi.org/10.29040/Ijebar.V6i4.3734>
- Sedarmayanti, H. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya)*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Alfabeta.
- Suparman, H. D. (2020). *Jurnal Ekonomedia: ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02 Wwww.Stiepasim.Ac.Id. 09(02)*, 16.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2), 11.
- Syawal, M. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega*. 5.
- Wahyuni, I. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 17(3), 8.
- Yuniar, B., & Farida, N. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO Di Kota Semarang)*. 5, 10.